



Vergütungspolitik der ANDRITZ AG

Die Vergütungspolitik definiert die Grundsätze, welche bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der ANDRITZ AG sowie der Führungskräfte angewendet werden. Primäres Ziel der Vergütungspolitik ist es, eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung vor allem im Interesse der Aktionäre zu fördern. Diese Grundsätze hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 5. Dezember 2019 beschlossen. Die in der Folge dargestellten Grundsätze bilden jenen Rahmen, den der Aufsichtsrat bei der Gestaltung der Anstellungsverträge mit Mitgliedern des Vorstands und der erfolgsbasierten variablen Vergütung für Führungskräfte beachten wird. In den seit 2015 abgeschlossenen Verträgen sind diese bereits im Wesentlichen umgesetzt worden. Bei einigen Verträgen aus vorangegangenen Jahren sind zum Teil noch abweichende Regelungen enthalten, die nicht einseitig geändert werden können. Einzelheiten dazu werden im Vergütungsbericht dargestellt werden, der erstmals der ordentlichen Hauptversammlung 2021 vorzulegen sein wird.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Der Aufsichtsrat ist für die Ausarbeitung, die regelmäßige Überprüfung sowie die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand zuständig. Bei Bedarf erfolgt ausnahmsweise die Unterstützung durch einen externen Vergütungsberater. Um Interessenskonflikte zu vermeiden, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass ein eventuell in Anspruch genommener Berater nicht gleichzeitig auch den Vorstand in Vergütungsfragen berät.

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus einer fixen Vergütung (Grundgehalt) und einem variablen Leistungsbonus zusammen. Außerdem haben alle Vorstandsmitglieder die Möglichkeit (ebenso wie Führungskräfte), an einem Aktienoptionsprogramm teilzunehmen, das auf einer nachhaltigen Kurs- und Ergebnisentwicklung der Gesellschaft aufbaut. Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung wird in Bezug auf die variablen Vergütungsbestandteile nicht zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern unterschieden; maßgeblich dafür sind die Gesamtverantwortung des Vorstands und der wirtschaftliche Zusammenhang zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen. Bei den festen Gehaltsbestandteilen berücksichtigt der Aufsichtsrat die Aufgaben und die beruflichen Erfahrungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Höhe der Vergütung. Der Vorsitzende erhält auf Grund seiner besonderen Verantwortung und Bedeutung für das Unternehmen entsprechend höhere Bezüge. Darüber hinaus gilt für ihn eine abweichende Pensionsregelung. Durch einen horizontalen Vergütungsvergleich mit anderen österreichischen und deutschen Industrieunternehmen wird eine marktkonforme und konkurrenzfähige Vorstandsvergütung erzielt, um die qualifiziertesten Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen, zu motivieren und zu binden. Des Weiteren werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt, um die Vorstandsvergütung in eine angemessene Relation zur Vergütungsstruktur des Unternehmens zu setzen.

Im Hinblick auf C-Regel 27 des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) sieht die Vergütungspolitik vor, dass die Gesellschaft variable Vergütungskomponenten zurückfordern kann, wenn sich herausstellt, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausbezahlt wurden.



GRUNDGEHALT

Das Grundgehalt besteht aus einem jährlich festen Gehaltsbezug, welcher in 14 gleichen Teilbeträgen ausgezahlt wird. Mit diesen Bezügen sind sämtliche Überstunden, Reise- und Wegzeiten sowie Leistungen abgegolten, die über die für Angestellte der Gesellschaft geltende Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden. Ebenfalls abgegolten wird damit die Übernahme von Organfunktionen im Konzern.

Das Grundgehalt stellt einen fixen Bezug in wettbewerbsfähiger Höhe dar, der die Vorstandsmitglieder incentiviert, zum Wohl des Unternehmens und unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses zu handeln. Die sonstigen Bezüge betreffen überwiegend steuerpflichtige Sachbezüge für Firmen-Pkws. Die Vergütungspolitik soll einfach und klar die Incentivierung des Vorstands auf die für die Fortentwicklung der Gruppe wichtige Verbesserung der Ertragslage zum Ausdruck bringen und einfach nachvollziehbar sein. Falls dies auf Grund einer wirtschaftlich extrem schlechten Entwicklung geboten ist, wird der Aufsichtsrat an die Vorstandsmitglieder herantreten, um diese zu einer Reduzierung des Festbezugs zu bewegen.

VARIABLER LEISTUNGSBONUS, AKTIONSOPTIONSPROGRAMM

Die variable Komponente orientiert sich ausschließlich am ausgewiesenen Konzernergebnis der Gesellschaft, es gibt keine nicht-finanziellen Kriterien, die für die variable Vergütung maßgeblich sind; die ANDRITZ-GRUPPE ist in sehr unterschiedlichen Geschäftsbereichen tätig, weshalb es nicht sinnvoll ist, nicht-finanzielle Kriterien einheitlich für die gesamte Gruppe zu definieren. Der kurzfristige variable Leistungsbonus ist vom Unternehmenserfolg im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig und berücksichtigt als finanzielle Zielgröße das im Konzernabschluss ausgewiesene Konzernergebnis. Der variable Leistungsbonus ist mit dem dreifachen Festgehalt begrenzt. Übersteigende Beträge werden auf die drei folgenden Geschäftsjahre vorgetragen. Sollte eine definierte Mindestzielbemessungsgrundlage nicht erreicht werden, wird eine „Negativtantieme“ auf die Folgejahre vorgetragen, die eine zukünftige Tantieme kürzt. Besteht im Zeitpunkt des Ausscheidens eine „Negativtantieme“, so kürzt diese die bei Ausscheiden bestehenden Ansprüche.

Es ist geplant, ab dem kommenden Geschäftsjahr zusätzlich ein nicht-finanzielles Kriterium, nämlich das Erreichen einer bestimmten Zielgröße bei der Unfallhäufigkeit (Unfälle mit mehr als drei Ausfallstagen pro einer Million Arbeitsstunden: **Accident Frequency Rate: AFR: Accidents with more than three days of absence per 1 million working hours**), als Teil der variablen Vorstandsvergütung aufzunehmen. Somit ist zukünftig der kurzfristige variable Leistungsbonus sowohl vom Erreichen finanzieller als auch nicht-finanzieller Ziele abhängig.

Der Bonusanspruch, der sich aus der Erreichung der finanziellen Leistungskriterien ergibt, kann bei außergewöhnlichen Leistungen, die sich nicht in den finanziellen Kriterien widerspiegeln, erhöht werden. Dies kann insbesondere zum Tragen kommen, wenn es um den Aufbau und die Integration neuer Geschäftsbereiche geht, besondere Ziele zur Erhöhung der Nachhaltigkeit zu erreichen oder tiefgreifende Restrukturierungsmaßnahmen umzusetzen sind. Derartige Bonifikationen können unabhängig vom Erreichen finanzieller Leistungskriterien gewährt werden und sind mit einem Jahresbruttobezug bemessen nach dem festen Gehaltsbezug begrenzt.



Der Aufsichtsrat behält sich vor, unter besonderen Umständen (insbesondere in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung) das finanzielle Leistungskriterium mit alternativen Leistungskriterien wie Free Cashflow, EBITDA- oder EBIT-Marge zu ergänzen. Dies soll in kritischen Unternehmensphasen eine Fokussierung des Managements auf die Generierung von Free Cashflows unter Berücksichtigung der Rentabilitätsentwicklung ermöglichen. Die zeitliche und die betragliche Begrenzung bleiben davon unberührt.

Der Gesichtspunkt der finanziellen und nicht-finanziellen Nachhaltigkeit wurde bei Ausgestaltung der aufgelegten Aktienoptionsprogramme durch die darin vorgesehene dreijährige Wartefrist sowie die Kriterien des Erreichens einer bestimmten operativen Rentabilität (ausgedrückt durch die EBITA-Marge), einer bestimmten Kurssteigerung der ANDRITZ-Aktie sowie einer bestimmten Zielgröße bei der Unfallhäufigkeit (Unfälle mit mehr als drei Ausfallstagen pro einer Million Arbeitsstunden: **Accident Frequency Rate: AFR**) beachtet. Die Erreichung dieser Ziele ist Voraussetzung zur Ausübung der Optionen. Bei sämtlichen seit dem Börsengang aufgelegten Aktienoptionsprogrammen für leitende Angestellte und den Vorstand war ein Eigeninvestment in ANDRITZ-Aktien von zumindest 20.000 EUR für leitende Angestellte und 40.000 EUR für Mitglieder des Vorstands spätestens zum Zeitpunkt der Zuteilung der Optionen zu erbringen. Dieses Eigeninvestment muss bis zu einer allfälligen Ausübung der Optionen ununterbrochen von den am Optionsprogramm teilnehmenden Personen gehalten und bei Ausübung nachgewiesen werden. Als Wartefrist zur Ausübung der Optionen sind drei Jahre bei aufrechter Beschäftigung (Ausnahme: planmäßiges Ende gemäß Vertragsbestimmungen) vorgesehen.

Die Prämienregelung sowie das Aktienoptionsprogramm bringen die Interessen des Vorstands mit jenen der Aktionäre und anderer Stakeholder in Einklang. Damit wird eine umfassende und ausgewogene Beurteilung der Performance der Vorstandsmitglieder ermöglicht. Die finanziellen Zielgrößen sind objektiv und transparent und lassen sich durch kurzfristige Maßnahmen kaum wesentlich beeinflussen, womit sie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern.

SONDERGRATIFIKATIONEN UND -BONI

Der Vergütungsausschuss behält sich das Recht vor, für besondere Leistungen über die erwähnten variablen Leistungsboni hinausgehende Sonderboni zu gewähren, sofern durch diese besonderen Leistungen ein zukunftsbezogener Nutzen, insbesondere in den Bereichen Nachhaltigkeit und „Health & Safety“, für die Gesellschaft entstanden ist. Die allfälligen Sonderboni sollen die Vorstandsmitglieder motivieren, das Unternehmen langfristig und nachhaltig zu führen. Sie sind mit dem zweifachen Festbezug eines Jahres begrenzt.

Es ist zulässig, den Vorstandsmitgliedern Sign on- sowie Stay-Boni zu gewähren. Dies kann erforderlich sein, um besonders qualifizierte Vorstandsmitglieder für die Gesellschaft zu gewinnen bzw. sie an die Gesellschaft zu binden.



PENSIONS KASSE

Die ANDRITZ AG leistet für die von ihr angestellten Vorstände Beiträge in eine externe Pensionskasse. Die Höhe dieser Zahlungen wird bei Vertragsabschluss individuell vereinbart. Vorruhestandsprogramme sind in der Regel nicht vorgesehen. Die Pensionsregelungen beruhen für ab 2011 erstmalig bestellte Vorstandsmitglieder auf dem Prinzip der „defined contribution“, für vor 2011 erstmalig bestellte Vorstandsmitglieder auf dem Prinzip „defined benefit“.

Sachbezüge und andere Vorteile

Die Gesellschaft kann für Vorstandsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O)-Versicherung, eine Unfallversicherung sowie weitere, für die Tätigkeit als Vorstand erforderliche Versicherungen wie etwa eine Rechtsschutz- oder Auslandsreisekrankenversicherung abschließen. Die Gesellschaft kann den Vorstandsmitgliedern einen Dienstwagen zur Verfügung stellen. Zusätzlich können den Vorstandsmitgliedern die mit ihrer Stellung als Vorstand verbundenen, angemessenen Dienstauslagen sowie die Vergütung ihrer Reisekosten ersetzt werden. Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt, und die Gesellschaft leistet entweder den gesetzlich vorgesehenen Beitrag an eine Mitarbeitervorsorgekasse oder es werden Abfertigungen in Anlehnung an den § 23 des österreichischen Angestelltengesetzes gewährt.

ABWEICHEN VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK IM FALL AUSSERGEWÖHNLICHER UMSTÄNDE

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats vorübergehend unter Wahrung der vertraglichen Ansprüche von dieser Vergütungspolitik abweichen, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft bzw. ihre Rentabilität sicherzustellen.

Im Falle der nur in einer besonderen Ausnahmesituation in Betracht kommenden interimistischen Übernahme eines Vorstandsmandats durch ein Aufsichtsratsmitglied können die variablen Vergütungsbestandteile abweichend festgelegt werden, um das aus dem Aufsichtsrat entsandte Vorstandsmitglied situationsadäquat zu incentivieren. Die variablen Vergütungsbestandteile sind mit dem zweifachen Festbezug eines Jahres begrenzt.

Darüber hinaus können unter außergewöhnlichen Umständen, die gesamtwirtschaftlich oder speziell für das Unternehmen besonders herausfordernd sind, vorübergehend abweichende kurz- und langfristige Leistungsboni festgelegt werden, um besonders geeignete Vorstandsmitglieder zu gewinnen und sie über Vergütungsanreize entsprechend zu motivieren.



LAUFZEITEN DER VORSTANDSMANDATE

Vorstandsmandate sind im Regelfall auf fünf Jahre befristet, bei einer erstmaligen Bestellung auf drei Jahre. Um die Kontinuität der Vorstandsbesetzung zu wahren, wird darauf geachtet, dass die Verträge der Vorstände nicht überwiegend zum selben Stichtag auslaufen.

BEENDIGUNGEN EINES VORSTANDSMANDATS

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden befristet abgeschlossen. Sie können nur aus wichtigen Gründen, insbesondere jenen des § 27 AngG (Entlassungsgründe im Sinne des Arbeitsrechts) sowie einer groben Pflichtverletzung, jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Im Falle dauernder Berufsunfähigkeit sowie nach mehr als sechsmonatiger Erkrankung kann das Anstellungsverhältnis mit dreimonatiger Frist zum Monatsende gekündigt werden. In diesem Fall bleiben der Anspruch auf das Festgehalt sowie 50% der variablen Vergütung für die restliche Vertragslaufzeit, längstens aber für 18 Monate bestehen. Dies gilt auch im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung bei Fehlen eines wichtigen Grunds.

Die Anstellungsverträge enthalten ein strenges Wettbewerbsverbot. Wird auf dessen Einhaltung nicht verzichtet, ist eine Entschädigung in Höhe des Festbezugs zu leisten.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufsichtsrat zuständig. Endgültig wird die Aufsichtsratsvergütung jedoch von der Hauptversammlung jährlich festgelegt (§ 98 AktG).

Die Aufsichtsratsvergütung besteht grundsätzlich aus einer Pauschalvergütung sowie einem Anwesenheitsgeld für die Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen. In Anbetracht der größeren Verantwortung und des weiteren Tätigkeitsumfangs können dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, seinem Stellvertreter und dem/der Vorsitzende(n) des Prüfungsausschusses eine höhere Pauschalvergütung als den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern gewährt werden. Zusätzlich haben die Aufsichtsratsmitglieder Anspruch auf Ersatz ihrer Barauslagen.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt. Um eine unbefangene Überwachung der Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten, werden den Aufsichtsratsmitgliedern keine variablen Vergütungen, Boni oder aktienbezogenen Vergütungen gewährt.



Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird so festgelegt, dass sie mit den Aufgaben und der Lage der Gesellschaft in Einklang steht. Um die bestgeeigneten Aufsichtsratsmitglieder zu gewinnen, zu motivieren und zu halten, wird die Vergütung leistungsorientiert und marktkonform festgelegt. Bei der Ermittlung der marktkonformen Vergütung werden als Vergleichsmaßstab nicht nur heimische, sondern auch ausländische Unternehmen, insbesondere aus der DACH-Region (Deutschland,

Österreich, Schweiz), herangezogen. Dies ist erforderlich, um in Anbetracht der globalen Tätigkeit der ANDRITZ AG auch hochqualifizierten ausländischen Kandidaten eine attraktive Vergütung anbieten zu können. Die Vergütung wird nach Beschlussfassung durch die Hauptversammlung ausbezahlt.

Vorstandsmitglieder, die Aufsichtsratsmandate in Konzerngesellschaften wahrnehmen, erhalten keine Vergütung. Vergütungen an Mitglieder des Aufsichtsrats für Mandate in Konzerngesellschaften sind offenzulegen. Die Gesellschaft hat für die Aufsichtsratsmitglieder eine „Directors and Officers“ (D&O)-Versicherung abgeschlossen. Diese ist in einer Generalpolizze enthalten, die alle Vorstandsmitglieder und Führungskräfte umfasst. Ein Selbstbehalt ist nicht vorgesehen.

ABWEICHEN VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK IM FALL AUSSERGEWÖHNLICHER UMSTÄNDE

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Hauptversammlung die Höhe der Aufsichtsratsvergütung und die Sitzungsgelder vorübergehend an die Lage der Gesellschaft anpassen, wenn dies für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

LAUFZEITEN UND BEENDIGUNG DER AUFSICHTSRATSMANDATE

Die Aufsichtsratsmitglieder werden für eine Dauer von fünf Jahren bestellt, in Ausnahmefällen ist eine kürzere Bestellung möglich. Um die Kontinuität im Aufsichtsrat zu wahren, wird darauf geachtet, dass die Bestellungen nicht überwiegend zum selben Stichtag auslaufen.

Die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder kann vor Ablauf der Funktionsperiode von der Hauptversammlung durch Beschluss mit Dreiviertel-Mehrheit widerrufen werden. Die Aufsichtsratsvergütung gebührt für das betreffende Geschäftsjahr aliquot (Berechnung auf Monatsbasis).



VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE (OHNE VORSTAND)

Variabler Leistungsbonus

Die variable Komponente für Führungskräfte orientiert sich an:

A) Finanzziele:

Die Finanzziele beziehen sich auf die erzielten Geschäftsergebnisse je Organisationseinheit (ANDRITZ-GRUPPE, Geschäftsbereich, Division, Service-Region, Produktgruppe oder Gesellschaft).

- EBITA der jeweiligen Organisationseinheit
- Auftragseingang der jeweiligen Organisationseinheit
- ONWC (Operative Net Working Capital) der jeweiligen Organisationseinheit

Die Zielerreichung ist jeweils mit einem Lower- und einem Upper-Cap begrenzt. Die Höhe der Caps unterscheidet sich je nach Funktion des Mitarbeiters und/oder der Organisationseinheit.

Sollte eine definierte Mindestzielbemessungsgrundlage nicht erreicht werden, kommt ein Verlustvortrag auf die zukünftige Bonuszahlung zur Anwendung.

B) Individuellen Zielen:

Die individuellen Ziele werden zwischen Führungskraft und Mitarbeiter persönlich vereinbart. Die maximal mögliche Zielerreichung liegt bei 100%.

Der Vorstand behält sich vor, unter besonderen Umständen (insbesondere in einer Phase der Unternehmensrestrukturierung) das finanzielle Leistungskriterium mit alternativen Leistungskriterien zu ergänzen.

Das Aktienoptionsprogramm entspricht dem der Vorstandsmitglieder. Die Höhe der Zuteilung je Berechtigtem ist von verschiedenen finanziellen Parametern, wie z.B. Größe des Verantwortungsbereichs, abhängig.